

独立行政法人雇用・能力開発機構の役職員の報酬・給与等について

I 役員報酬等について

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

① 平成22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

勤勉手当については、役員の職務実績等を考慮して理事長が定める成績率に応じて支給している。なお、役員に支給する勤勉手当の総額は、国家公務員の指定職俸給表の適用を受ける職員に支給する勤勉手当の総額と同じ基準により算出した額を超えないこととしている。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長
理事
監事

- ・ 平成 22 年 12 月に、本俸月額を平均 0.35%引き下げた。(指定職俸給表適用者の平均改定率 Δ 0.2%)
- ・ 平成 22 年 12 月に、特別調整手当の支給割合を 2%引き下げた。
- ・ 賞与(期末手当・勤勉手当)の支給月数を 0.18 月引き下げた。(指定職俸給表適用者の引下げ月数 0.15 月)
- ・ 平成 22 年 12 月期の期末手当の額から、同年 4 月の給与に調整率(Δ 0.38%)を乗じて得た額に 4 月から 11 月までの月数を乗じて得た額及び 6 月に支給された期末手当・勤勉手当に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を減じた。(国家公務員の調整率 Δ 0.28%)

監事(非常勤)

改定なし。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
		報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
理事長	千円 17,794	千円 12,116	千円 4,547	千円 1,131 (特別調整手当)			
A理事	千円 14,861	千円 9,876	千円 3,706	千円 921 (特別調整手当) 358 (通勤手当)			◇
B理事	千円 13,497	千円 9,876	千円 2,398	千円 921 (特別調整手当) 302 (通勤手当)	4月1日		※
C理事	千円 13,419	千円 9,876	千円 2,398	千円 921 (特別調整手当) 224 (通勤手当)	4月1日		
A監事	千円 11,582	千円 8,464	千円 2,056	千円 790 (特別調整手当) 272 (通勤手当)	4月1日		
B監事 (非常勤)	千円 2,904	千円 2,904	千円 0	千円 0	4月1日		

注1:「特別調整手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する常勤役員に支給されているものである。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄。

3 役員の退職手当の支給状況(平成22年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
	千円	年	月				
理事長						該当者なし	
理事						該当者なし	
監事						該当者なし	
監事 (非常勤)						該当者なし	

II 職員給与について

1 職員給与についての基本方針に関する事項

① 人件費管理の基本方針

簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)等を踏まえ、平成18年度以降の5年間で、平成17年度を基準として人件費を5%以上削減するため、職員数の削減及び給与制度の見直しを行う。平成22年度までに、人件費(給与、報酬等支給総額)は、平成17年度を基準として26.7%削減したところであるが、引き続き着実な削減を行う。

② 職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

国家公務員及び他の独立行政法人の給与水準を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとする。

イ 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方

能率や勤務成績に応じて職員の職位を決める等、人事管理を通じて給与に反映させる。

[能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
賞与:勤勉手当 (査定分)	基準日(6月1日、12月1日)以前6カ月の勤務の状況等を手当の額に反映させる。

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

- 平成22年4月より、職務手当を定率制から定額制と変更し、当分の間、特例措置として定額制と定率制のいずれか低い額を支給することとした。
- 平成22年12月に、俸給月額を平均0.12%引き下げた。(行政職俸給表(一)適用者の平均改定率 Δ 0.1%)
- 賞与(期末手当・勤勉手当)の支給月数を0.23月引き下げた。(行政職俸給表(一)適用者の引下げ月数0.20月)
- 平成22年12月期の期末手当の額から、同年4月の給与に調整率(Δ 0.38%)を乗じて得た額に4月から11月までの月数を乗じて得た額及び6月に支給された期末手当・勤勉手当に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を減じた。(国家公務員の調整率 Δ 0.28%)
- 平成22年12月に、国家公務員の地域手当に相当する調整手当の支給割合を、全ての支給地域において、2%(支給割合3%の地域のみ1%)引き下げた。
- 当分の間、原則55歳を超える職員について、俸給月額及び職務手当等の支給額を1.5%減額することとした。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成22年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 2,791	歳 45.5	千円 7,325	千円 5,644	千円 132	千円 1,681
事務・技術	人 981	歳 46.0	千円 7,334	千円 5,600	千円 158	千円 1,734
教育訓練職	人 1,797	歳 45.1	千円 7,331	千円 5,667	千円 117	千円 1,664
特例待遇職員	人 13	歳 54.7	千円 5,771	千円 5,771	千円 186	千円 0
任期付職員	人 66	歳 61.6	千円 5,152	千円 4,526	千円 155	千円 626
事務・技術	人 18	歳 63.3	千円 9,986	千円 7,689	千円 157	千円 2,297
教育訓練職	人 48	歳 60.9	千円 3,340	千円 3,340	千円 155	千円 0
非常勤職員	人 204	歳 62.3	千円 3,843	千円 3,514	千円 145	千円 329
教育訓練職	人 122	歳 61.8	千円 3,348	千円 3,348	千円 140	千円 0
嘱託職員	人 81	歳 63.2	千円 4,597	千円 3,769	千円 155	千円 828
月額嘱託職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

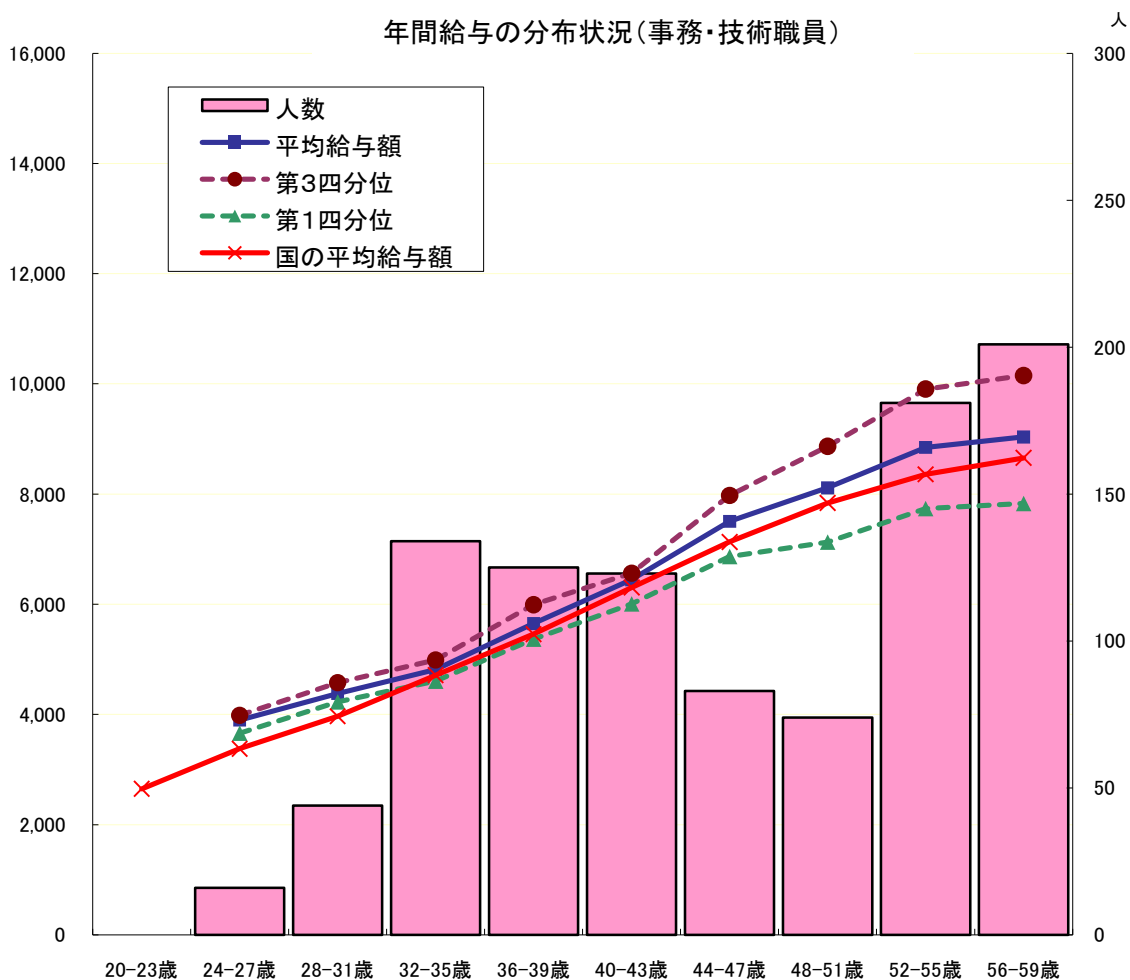
注1：「特例待遇職員」とは、出向契約等に基づき本法人が給与の一部しか負担していない者、「月額嘱託職員」とは、嘱託職員(給与上常勤職員とは異なる取扱いをしている者)で賞与が支給されない者をいう。

注2：以下に掲げる区分及び職種については、該当者がいないため記載を省略した。

- ・常勤職員の研究職種、医療職種及び教育職種
- ・在外職員
- ・任期付職員の研究職種、医療職種及び教育職種
- ・再任用職員
- ・非常勤職員の事務・技術、研究職種、医療職種及び教育職種

注3：「月額嘱託職員」の該当者が2人以下のため、「人員」欄以外は記載していない。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注：①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
本部部長	9	56.7	11,171	11,387	11,636
地方組織の本部部長相当職	2	58.0	-	11,885	-
本部の次長・同相当職	11	54.2	10,853	11,057	11,579
地方組織の本部次長相当職	5	57.9	10,972	11,200	11,598
本部課長	27	52.1	9,731	10,110	10,576
地方組織の本部課長相当職	65	56.1	9,966	10,335	10,701
本部課長補佐	39	47.2	7,630	8,232	8,746
地方組織の本部課長補佐相当職	27	56.9	9,503	9,799	10,214
地方組織の課長職	126	51.0	8,187	8,584	9,229
本部係長	75	38.8	5,833	6,003	6,247
地方組織の係長・本部係長相当職	476	46.4	5,563	6,594	7,682
本部係員	86	30.9	4,229	4,463	4,787
地方係員	33	34.0	4,348	4,586	4,786

注：「地方組織の本部部長相当職」の該当者が4人以下のため、第1・第3分位を記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	7等級	6等級	5等級	4等級	3等級	特3等級	2等級	1等級
標準的な職位		本部の係員、地方施設の係員	本部の係員、地方施設の係員	本部の係員、地方施設の係長	本部の係長、地方施設の係長等	本部の課長補佐、地方施設の課長等	本部の課長補佐、地方施設の課長等	本部の課長、地方施設の長等	本部の部長、本部の次長、地方施設の長等
人員(割合)	981	該当者なし	5 (0.5%)	189 (19.3%)	476 (48.5%)	164 (16.7%)	28 (2.9%)	84 (8.6%)	35 (3.6%)
年齢(最高～最低)		}	28 }	37 }	59 }	59 }	59 }	59 }	59 }
所定内給与年額(最高～最低)		}	3,033 }	4,244 }	7,067 }	8,047 }	7,974 }	8,966 }	8,885 }
年間給与額(最高～最低)		}	3,902 }	5,466 }	9,229 }	10,238 }	10,369 }	11,828 }	12,323 }
			2,668 3,537	2,762 3,661	3,557 4,604	4,522 6,051	6,314 8,625	6,608 8,881	6,399 8,653

④ 賞与(平成22年度)における査定部分の比率(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	61.8%	65.6%	63.6%
	査定支給分(勤怠相当)(平均)	38.2%	34.4%	36.4%
	最高～最低	46.2～34.0%	42.4～30.3%	44.3～32.2%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.8%	68.7%	66.7%
	査定支給分(勤怠相当)(平均)	35.2%	31.3%	33.3%
	最高～最低	37.5～33.1%	32.2～29.0%	34.1～31.2%

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員)

对国家公務員(行政職(一))

104.4

対他法人(事務・技術職員)

98.7

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においては、すべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員	104.4
	参考	地域勘案 108.3
		学歴勘案 100.8
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>(1) 機構職員のうち大卒以上の者は、全体の88.1%を占め、行政職俸給表(一)適用者のうち大卒以上の者の51.6%（「平成22年国家公務員給与等実態調査」第2表より算出）を大幅に上回っており、学歴勘案による対国家公務員指数は、100.8となっている。</p> <p>(2) 「独立行政法人整理合理化計画」（平成19年12月24日閣議決定）に基づき職員宿舍の廃止を進めているため、借家・借間に居住する者が増加傾向にある。このため、住居手当の支給水準は国家公務員同等であるが、支給される者が全体の35.2%を占め、行政職俸給表(一)適用者の14.4%（「平成22年国家公務員給与等実態調査」第9表より算出）を大幅に上回っていること。</p> <p>【主務大臣の検証結果】</p> <p>地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員よりやや高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様にも納得していただけるように、一層の給与水準の見直しについて検討していただきたい。</p> <p>その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。</p> <p>なお、ラスパイレス指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考えます。</p>	
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 15.6% （国からの財政支出額 84,673,183 千円、支出予算の総額 543,485,413 千円：平成22年度予算）</p> <p>【検証結果】</p> <p>平成22年度決算における支出総額 457,796,222 千円のうち、422,636,394 千円が業務経費等として支出するものである。残りの35,159,828 千円が一般管理費で、そのうち 25,081,187 千円が給与、報酬等支出総額で、支出総額に占める割合は 5.5%であり、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。</p> <p>なお、給与、報酬等支給総額については、平成17年度（中期計画に定める人件費削減の基準年度）と比べて 26.7%削減していること。</p> <p>【累積欠損額について】</p> <p>累積欠損額 0円（平成21年度決算）</p>	

項目	内容
講ずる措置	<p>平成22年度の給与改定で国を上回る俸給月額を引き下げを実施した。併せて、平成18年度以降、従来よりも昇給間差額を圧縮した俸給表を適用して定期昇給による俸給月額の増額幅を小さくし、国家公務員に比べて給与上昇スピードを抑制している。</p> <p>その他、諸手当については、平成22年度において、調整手当（国家公務員の地域手当に相当）の支給割合について、上限を国家公務員の18%よりも低い12%に据え置いていたものを、12月より更に2%引き下げるとともに、全ての支給地域においても2%（支給割合3%の地域のみ1%）引き下げることで、国家公務員に導入されている広域異動手当及び本府省業務調整手当を引き続き不採用としている。</p> <p>また、職務手当（国家公務員の俸給の特別調整額に相当）については定率制により支給していたが、平成22年度から定額制とし、国の実施した4年間の経過措置を設けず、さらに定額化後の職務手当の額が定額化前の職務手当の額を上回ることがないように、当分の間、定額制と定率制のいずれか低い額を支給することとしている。</p> <p>上記措置等による影響は、平成23年度にも継続的に現れることとなり、対国家公務員指数が年齢勘案で相当程度のポイント減が見込まれるが、当機構は、平成23年10月1日に組織を解散し、職員の労働契約に係る権利及び義務について、他法人等への承継がなされないことから、当機構としての平成23年度に見込まれる比較指標及び参考指標（地域、学歴勘案）を設定することはできない。</p> <p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合：5.5% ② 管理職の割合：15.0% ③ 大卒以上の高学歴者の割合：88.1%

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成 19年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 25,081,187	千円 27,048,312	千円 (%) △ 1,967,125 (△ 7.3)	千円 (%) △ 5,818,198 (△ 18.8)
退職手当支給額 (B)	3,599,025	千円 5,183,906	千円 (%) △ 1,584,881 (△ 30.6)	千円 (%) △ 2,367,180 (△ 39.7)
非常勤役職員等給与 (C)	5,900,526	千円 6,447,728	千円 (%) △ 547,202 (△ 8.5)	千円 (%) △ 232,519 (△ 3.8)
福利厚生費 (D)	5,603,572	千円 5,923,914	千円 (%) △ 320,342 (△ 5.4)	千円 (%) △ 1,205,628 (△ 17.7)
最広義人件費 (A+B+C+D)	40,184,310	千円 44,603,860	千円 (%) △ 4,419,550 (△ 9.9)	千円 (%) △ 9,623,525 (△ 19.3)

総人件費の参考となる事項

1 前年度からの増減について

- (1) 「給与、報酬等支給総額」については、中期計画に掲げる人員削減を着実に実施したこと（平成 22 年度中に常勤職員を 117 名削減）等により、前年度に比べ 19.7 億円減少させた。
- (2) 「最広義人件費」については、前年度に比べ 44.2 億円の削減となった。

2 中期目標において主務大臣から示された人件費削減の取り組み内容

独立行政法人雇用・能力開発機構中期目標（平成 19 年 3 月 12 日）抜粋

第 3 組織・業務実施体制等の改善に関する事項

3 経費削減等について

(2) 人件費

簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成 18 年法律第 47 号）等に基づき、役職員に係る人件費の総額について、平成 18 年度以降の 5 年間で、平成 17 年度を基準として 5%以上を基本とする削減を引き続き着実に実施すること。更に、経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006（平成 18 年 7 月 7 日閣議決定）に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成 23 年度まで継続すること。

また、役職員の給与に関しては、国家公務員の給与構造改革や機構のラスパイレス指数を踏まえた見直しを進めること。

3 中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

独立行政法人雇用・能力開発機構中期計画（平成 19 年 3 月 23 日）抜粋

第 2 組織・業務実施体制等の改善に関する目標を達成するためとるべき措置

3 経費削減等について

(2) 人件費

簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成 18 年法律第 47 号）等に基づき、役職員に係る人件費の総額について、平成 18 年度以降の 5 年間で、平成 17 年度を基準として 5%以上を基本とする削減を引き続き着実に実施する。更に、経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006（平成 18 年 7 月 7 日閣議決定）に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成 23 年度まで継続する。

また、役職員の給与に関しては、国家公務員の給与構造改革や機構のラスパイレス指数を踏まえた見直しを進める。

第 6 その他主務省令で定める業務運営に関する事項

1 人員に関する計画

常勤職員数については、平成 18 年度末に比べて期末において 600 名（うち 150 名は平成 19 年度末までに）を削減する。

4 「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」及び「行政改革の重要方針」

を踏まえ、平成 17 年度を基準とした人件費 5%を削減するための取組の進捗状況

(1) 人員の削減

第 2 期中期目標期間（平成 19 年 4 月 1 日～平成 24 年 3 月 31 日）においては、常勤職員 600 名（うち 150 名は平成 19 年度末までに）を削減することとしており、平成 22 年度末までに常勤職員を 530 名削減した。

(2) 平成22年度の人件費削減状況

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	34,203,169	32,853,152	30,899,385	29,252,907	27,048,312	25,081,187
人件費削減率 (%)		△ 3.9	△ 9.7	△ 14.5	△ 20.9	△ 26.7
人件費削減率(補正值) (%)		△ 3.9	△ 10.4	△ 15.2	△ 19.2	△ 23.5

注： 「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率であること。

なお、平成18年度、平成19年度、平成20年度、平成21年度、平成22年度の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、▲2.4%、▲1.5%である。

【主務大臣の検証結果】

総人件費削減目標を達成したことについては、日ごろの経営改善努力の証左と考えているが、給与水準については国家公務員を上回っており、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、今後も適正な給与水準の在り方について検討していただきたい。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。